

Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)**ScienceDirect**

Procedia - Social and Behavioral Sciences 139 (2014) 496 – 503

---

---

**Procedia**  
Social and Behavioral Sciences

---

---

XIII International Congress on Theory of Education

XIII Congreso Internacional de Teoría de la Educación

## Online training itineraries at University: Developing competences promoting entrepreneurial culture and employability in the Society of Knowledge from an equal standpoint

### Itinerarios formativos online en la Universidad: Desarrollando desde la Igualdad competencias que fomenten la cultura emprendedora y la empleabilidad en la Sociedad del Conocimiento

Miguel-Ángel Ballesteros-Moscio<sup>a\*</sup><sup>a</sup> Assistant Professor. PhD. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Sevilla, c/ Pirotecnia, s/n, 41013, Sevilla, Spain

---

#### Abstract

In this paper is studied the online training processes promoted by Andalucía en e-Igualdad (Network 428). It is one of the EQUAL projects. The e-learning processes tried to promote a culture of equality, given learning skills to their beneficiaries that would improve their employability and entrepreneurial capacity. A part of these beneficiaries were young university students. The results of the case study at the University of Seville is presented in this paper, in terms of satisfaction and impact on beneficiaries and managers of e-learning processes. Likewise, the potential of e-learning processes in higher education institutions is also reviewed, with particular emphasis on the need to include, in the university curricula, contents oriented to the acquisition of emotional competences, leadership skills and facilitators of a culture of equality.

© 2014 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

---

\* Autor para correspondencia. Tel.: +34 955 420 558; fax: +34 954 551 676.

Correo electrónico: [miguelanba@us.es](mailto:miguelanba@us.es)

**Keywords:** e-learning; higher education; equality; culture; social innovation; institutional change

---

## Resumen

En este trabajo abordamos el estudio de los itinerarios formativos online promovidos por *Andalucía en e-Igualdad* (AD-428), proyecto incluido en EQUAL. La formación impartida pretendía la promoción de una cultura de igualdad, a partir del aprendizaje de competencias que mejorasen la empleabilidad y la capacidad emprendedora de sus beneficiarias, entre las que se encontraron jóvenes estudiantes universitarias. Presentamos los resultados obtenidos en el estudio del caso de la Universidad de Sevilla, en términos de satisfacción e impacto, tanto en las beneficiarias como en los gestores de la formación. Asimismo, revisamos el potencial que tiene la formación online en las instituciones universitarias, haciendo especial hincapié en la necesidad de incluir en el currículum universitario contenidos orientados a la adquisición de competencias emocionales, de liderazgo y que faciliten una cultura de igualdad.

© 2014 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

**Palabras clave:** e-learning; enseñanza superior; igualdad; cultura; innovación social; cambio institucional

---

## 1. Introducción: cambio social y consecuencias del cambio

La transformación de la cultura es un hecho ligado al proceso educativo mismo. La Educación hoy se enfrenta a retos notables, acordes a la inmediatez del cambio que rige nuestra sociedad:

- Las nuevas demandas sociales ligadas a la promoción de valores que sustenten el ejercicio de una ciudadanía responsable y en igualdad; a la adquisición de competencias que mejoren la empleabilidad de las personas o faciliten su promoción laboral en un tiempo marcado por el desempleo; el desarrollo de la creatividad o de un espíritu emprendedor e innovador ante un escenario de crisis y de destrucción de tejido empresarial, así como a la temporalidad de las competencias laborales para un óptimo ejercicio del puesto de trabajo (OCDE, 2013).
- La revolución tecnológica está afectando estructuralmente al mundo, en general, y, en particular, a la Educación (Inoue, 2008), transformando los modos y métodos de enseñanza así como la ecología del aula (Escolano, 1997). La presencia de nuevos recursos tecnológicos no sólo en el ámbito empresarial, también en las instituciones de formación (tablets, simuladores 3D, pantallas digitales...), así como las nuevas formas de enseñanza-aprendizaje (e-learning, blended learning, mobile learning, etc.), conllevan un cambio en la actividad de los sujetos, en las operaciones mentales que pueden ejecutar y en la transformación de su modo de vida (Salas et al., 2011).
- La consideración del aprendizaje como un proceso constante y prolongado a lo largo de toda la vida (Pérez, 2001) hace necesario cambiar las percepciones de las personas (Rosenberg, 2005), lo que a su vez requiere de muchos esfuerzos, porque significa cambiar la cultura y las creencias que han ido adquiriendo desde los primeros años de vida.

Todas estas consideraciones han de ser vistas como oportunidades para la mejora, tanto para quienes se forman como para los educadores y responsables del desarrollo y gestión de la Educación (Sevillano, 2009; 1998; Mas et al., 2006). Pueden ser el desencadenante de procesos de innovación y mejora en la acción educativa. Al mismo tiempo revelan problemas subyacentes en el tejido social y productivo de nuestra sociedad. Ayuste, Gros y Valdivielso (2012) consideran el aprendizaje a lo largo de la vida como una tarea ineludible en la Sociedad del Conocimiento. A las competencias tradicionales en la formación de la ciudadanía (García, Ruiz y García, 2009) se unen otras ligadas al conocimiento óptimo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (en adelante TIC) -las competencias mediales o e-competencias- (Sevillano, 2007, De Pablos, 2010), además de otras para desarrollar con éxito la carrera profesional -aprender a aprender, liderazgo, etc.- (Mingorance, 2008; Estebaranz, 2007). La Universidad, como escribe Llano (2003), debe redescubrir en nuestro tiempo su papel en la orientación de tan hondos cambios para la mejora de la inserción laboral de sus estudiantes, desde una dimensión ética (Tedesco, 2005). Ha de consolidar los valores necesarios para la vida en sociedad (González, 2003). La Universidad ha de

situarse a la vanguardia de la promoción de una auténtica revolución ética en la que se apueste por el desarrollo de valores positivos pro-humanos (Escotet, 2013) entre los que se encuentran la igualdad y el gusto por aprender.

## **2. Andalucía en e-Igualdad (AD-428): itinerarios formativos online al servicio de la promoción social de las mujeres**

*Andalucía en e-Igualdad* (en adelante *AE*) fue uno de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL del Fondo Social Europeo, liderado por Fundación Directa, como entidad coordinadora, y por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, como entidad cofinanciadora (AD, 2002). En su gestión participaron, a nivel nacional, 10 entidades (ONGs, Diputaciones, Asociaciones de Empresarias, etc.), entre las que destacó notablemente la Universidad de Sevilla, y, a nivel transnacional, con otras redes de Italia (Proyecto Pórtico) y Austria (Proyecto NOEL). Incluido dentro del Eje IV sobre “*Igualdad de Oportunidades*”, en el área temática “*Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo*”, desarrolló diversas soluciones innovadoras para combatir las desigualdades sociales y promover el cambio cultural en la Unión Europea. Se desarrolló en tres provincias andaluzas: Cádiz, Córdoba y Sevilla, y aunaban *Investigación* (Observatorio e-Igualdad), *Intervención* (Portal de Teleservicios y Experiencia Piloto sobre el fortalecimiento competitivo en femenino de la PYME familiar) y *Sensibilización y divulgación*. Fue un proyecto con un fuerte componente TIC, tanto en los procesos de gestión como en los de formación y difusión. El trabajo en red fue transversal entendido como espacio de aprendizaje y construcción compartida, como lugar de creación de contenidos culturales de valor para el cambio y la innovación social. Sirvió para posibilitar el cambio en los modelos de rol femenino, a través del desarrollo de nuevos modelos de éxito, para lo que aprovechar las redes como instrumento de «empowerment» femenino, para potenciar la autonomía femenina, aprovechando así las oportunidades ligadas a la situación de cambio propia de la Sociedad del Conocimiento. En la formulación del propio proyecto y en su web ([www.e-igualdad.com](http://www.e-igualdad.com)), aparece como principal objetivo combatir la segregación vertical en el mercado de trabajo, desarrollando actuaciones “*relacionadas con el incremento de la empleabilidad, el espíritu de la empresa y de la adaptación de las mujeres a los nuevos entornos laborales y a la mejora de los niveles de conciliación*”, de modo que “*pretende reformular la Sociedad de la Información «en femenino», potenciar el desarrollo de la carrera profesional y la presencia de las mujeres, favorecer la creación de redes de mujeres*”. *Andalucía en e-Igualdad* parte de la consideración de que las capacidades y competencias de las mujeres no están suficientemente reconocidas, porque la organización empresarial y social no están pensadas «en femenino», ante lo que se hace necesario afrontar “*el gran reto de construir la igualdad de oportunidades entre los sexos sin ignorar las diferencias entre hombres y mujeres, convirtiendo a las mujeres en protagonistas activas del cambio...*”. Esto supone “*un nuevo reto: insertarnos en la Sociedad de la Información; un viejo reto: lograr la Igualdad de oportunidades; un gran reto: Que la Sociedad de la Información posibilite la igualdad de oportunidades para todos, y esta Igualdad facilite la incorporación plena a la Sociedad de la Información*” (Romera, 2008).

Dentro de los Teleservicios, los itinerarios formativos online fueron uno de los elementos considerados como Buena Práctica del proyecto. Estos implicaron a casi la totalidad de las entidades participantes en *AE*. Con ellos se pretendía la transformación de la cultura y la mejora del potencial de presencia de las mujeres en la empresa, a partir del aprendizaje de competencias que mejorasen la empleabilidad y la capacidad emprendedora de sus beneficiarias. En total fueron 506 mujeres las beneficiarias de los itinerarios formativos online, el 70% entre los 25 y 40 años, pertenecientes fundamentalmente a cuatro colectivos (AD, 2004): Mujeres preprofesionales en su última etapa de formación o acaban de terminar sus estudios universitarios, pre-emprendedoras o emprendedoras, empresarias, desempleadas y profesionales.

En cuanto a su desempeño profesional -figura 1 (a)-, son predominantes dos grupos: «empleadas por cuenta ajena» (38%), por necesidades de mejorar su situación laboral o su formación, y «desempleadas» (31%), para facilitar el acceso al mundo laboral. También es significativo el número de participantes que declaran ser estudiantes (14%), sin duda por haber desarrollado los itinerarios ofertados por la Universidad de Sevilla en el marco del proyecto.

El grueso de las usuarias de los teleservicios de *AE* contaron con un buen nivel formativo de partida -figura 1 (b)-. De hecho el 72% de ellas tenían estudios universitarios, ya sean de Primer (29%) o Segundo Ciclo (43%).

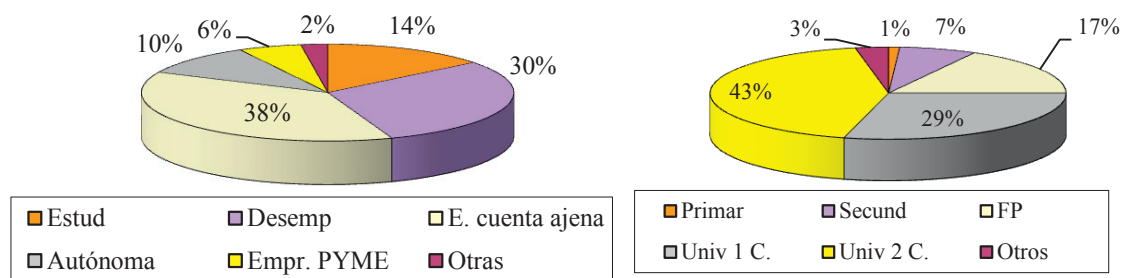


Fig. 1. (a) Situación laboral de las usuarias. (b) Nivel de formación de las usuarias de los teleservicios.

### 3. Descripción de los itinerarios e-Igualdad

Los itinerarios online se caracterizaron por la *flexibilidad* en la formación y por el *componente tecnológico*. Estaban personalizados a la medida de los intereses y necesidades de las usuarias. Cada participante, a partir de la oferta formativa disponible, pudo configurar su itinerario. La usuaria solicitaba la formación a alguna de las entidades participantes en *AE*, y a continuación era asesorada por la mentora de la entidad en la elección de los cursos más adecuados a su perfil. Cada usuaria pudo componer tres tipos de itinerarios según su duración, matriculándose en diversos cursos: Itinerario corto (de 4 a 20 horas), medio (de 20 a 100) y largo (más de 100 horas). Se trataba con estos cursos de desarrollar *Habilidades Personales* (liderazgo, comunicación interpersonal, hablar en público, estrategias de negociación, manejo del conflicto, inteligencia emocional, gestión del tiempo, etc.), el *Emprendizaje* (preparándose para emprender, fortaleciendo las capacidades personales, eligiendo las mejores ideas de negocio, construyendo el proyecto de empresa y creando la empresa) y el *Dominio de las TIC* (Acercamiento a las TIC, Internet Fácil, e-Talento, Creación de un Website), así como el conocimiento de los nuevos modelos laborales y empresariales (e-Commerce, e-Trabajo), como ejes de los itinerarios de inserción y promoción profesional, acordes a las nuevas realidades del mercado de trabajo, siempre desde una visión de género. Se desarrollaron en un *entorno virtual*, a través de una plataforma de teleformación, aunque no fue extraña la realización de sesiones presenciales. Otro valor añadido a la formación fue la creación y utilización de herramientas para la gestión de los cursos e itinerarios, además del diseño de un modelo técnico y operativo de implantación del plan, o la creación de manuales de las herramientas empleadas para la gestión y uso de los teleservicios.

### 4. Metodología de análisis de la experiencia

Nuestro análisis lo realizamos combinando técnicas cualitativas y cuantitativas, siguiendo un modelo híbrido. Aplicamos el Modelo CIPP de Stufflebeam (2001), incorporando las actualizaciones de Tejada (2005). Más interesante que el producto en términos de aprendizajes adquiridos o número de beneficiarias participantes, fue considerar la experiencia de aprendizaje desde las consideraciones de sus protagonistas, de manera que no cuenten sólo los hechos, sino también las interpretaciones que de ellos dan las personas implicadas (Marcelo, 2000), buscando comprender el significado que se construye socialmente (Mingorance, 2000) a partir de la situación de aprendizaje, cómo viven la situación aquellos que participan en el proceso. Nuestro enfoque fue eminentemente interpretativo y etnográfico, donde el investigador dentro de un contexto social y cultural, participa activamente al ser miembro del equipo de evaluación interna del proyecto.

Empleamos diversas técnicas de recogida de datos como la encuesta, usando para ello varios cuestionarios en los que se recogía el perfil de entrada y salida de las beneficiarias o la valoración de sus experiencias en el itinerario virtual, cuyos datos sirvieron posteriormente para la realización de un estudio descriptivo. También se usaron diversas técnicas cualitativas como la entrevista, la observación participante o el análisis de la comunicación online, registradas en diferentes formatos (audio, video, papel) y cuyos datos fueron analizados siguiendo un sistema de categorías que facilitó el análisis de contenido. El material recogido fue tratado con dos programas de análisis de

datos: los datos cuantitativos fueron analizados con SPSS v.11, mientras que los cualitativos fueron tratados con el programa AQUAD 6.

## 5. Un ejemplo aplicado de la formación: el itinerario ofertado desde la Universidad de Sevilla

El *perfil de las usuarias* de los itinerarios formativos ofertados por *AE* gestionados por la Universidad de Sevilla fue el de alumnas de cuarto y quinto curso de Pedagogía. El objetivo primordial era prepararlas para su inserción laboral en la Sociedad de la Información, mostrando gran parte de sus herramientas, así como ayudándolas a descubrir las posibilidades de Internet como campo laboral para los y las profesionales de la formación y la educación. El itinerario formativo se adaptó desde su inicio. Se tuvo en cuenta durante la planificación de la formación los ciclos académicos, períodos de exámenes y demás circunstancias que podrían perturbar el óptimo desarrollo de los itinerarios o el abandono de las alumnas. Gracias a dicha adaptación, el 95% de las alumnas finalizaron con éxito sus itinerarios lo cual es un porcentaje importante en actividades desarrolladas virtualmente.

Para su *difusión* se ofertaron los cursos en las aulas de cuarto y quinto de Pedagogía, se utilizaron carteles divulgativos, y se publicitaron a través de diversas web además de la del proyecto *AE* ([www.e-igualdad.org](http://www.e-igualdad.org)). Se recibieron 72 solicitudes para un curso de 40 plazas. Se realizó una selección bastante rigurosa, buscando un perfil ajustado a diversos criterios: ser alumna de Pedagogía, estar en los últimos cursos (4º y 5º), tener conocimientos básicos de Internet y de TIC, facilidad para acceder a Internet, disponer de ordenador en casa, pertenecer o haber pertenecido a algún órgano de representación, nota media de la carrera, formación complementaria en otros campos y motivación para realizar el curso.

Los *objetivos generales* planteados para esta acción formativa fueron:

- Formar en los nuevos retos que implica la Sociedad de la Información
- Consolidar las habilidades personales que son necesarias en nuestra sociedad
- Conocer y practicar habilidades sociales en el trabajo de grupos
- Comprender y aplicar las competencias necesarias para el desempeño de la función del Teletutor
- Adquirir actitudes necesarias para el desempeño de la función del tutor

Se ofertaron 40 horas de formación, cuyos contenidos versaron sobre *Sociedad de la Información, Habilidades Personales y Sociales*, y *Formación de Formadores*. Este último módulo originariamente correspondía a la formación dada a los y las tutoras y mentoras que iban a asesorar los distintos itinerarios en cada entidad, sin embargo, era lógica y pertinente su inclusión en el programa destinado a universitarias de Pedagogía, por su afinidad con el perfil profesional de las mismas. Además, el módulo de *Habilidades Personales y Sociales* originariamente estaba compuesto por dos bloques, que posteriormente se unieron para operativizar el cronograma del curso. Todos estos contenidos estaban insertados en la plataforma de e-learning del proyecto.

La *metodología empleada durante el proceso formativo* fue blended learning, combinando sesiones presenciales, al inicio para explicar la herramienta tecnológica en la que se iba a desarrollar el proceso de aprendizaje online y para el comienzo de la formación sobre *Habilidades Personales y Profesionales*; con formación online de tipo no presencial, desarrollada a través de la plataforma insertada en la web del proyecto. Allí las alumnas pudieron acceder a los contenidos de cada bloque temático, acceder a diversas herramientas de comunicación (correo electrónico, foros o chat); además de a herramientas de gestión (calendario de actividades), o a páginas adicionales de información.

Todo este proceso fue tutorizado por varios/as profesores/as del curso, así como por personal especializado, que apoyaron los trabajos prácticos, y que fueron la base de la evaluación. El equipo encargado de la formación tenía un alto grado de competencia en la materia, cumpliéndose así el Principio de Capacitación del F.S.E. El equipo pedagógico estaba coordinado por una Catedrática de Universidad, especialista en Pedagogía, y tenía un carácter interdisciplinar, compuesto por cuatro formadores, tres de los cuales eran mujeres, y una técnica becaria del proyecto (Pedagoga).

Para la *evaluación de las alumnas* se empleó la entrega de actividades individuales, corregidas por el equipo de tutores del curso, además de la participación activa en las distintas herramientas de comunicación.

## 6. Resultados

Los resultados fueron bastante positivos. El 95% de las participantes finalizaron con éxito sus itinerarios, lo cual fue un indicador de éxito importante en una actividad formativa online. En los itinerarios e-Igualdad tutorizados adaptados a las necesidades de las universitarias se formaron 40 mujeres lo que supuso el 8% del total de beneficiarias. Se mostraron muy satisfechas con la oferta formativa online de AE -“...*me han parecido más interesantes porque son los que pueden aplicarse a la labor que desempeño día a día ¿no?... en mi trabajo...*” (Video, BEN2, 376-380)-. Destacaron la calidad de la formación, los contenidos de los cursos, su utilidad, el carácter flexible (en la gestión del tiempo y los espacios donde realizar la formación). Mostraron también su satisfacción con los materiales y la documentación empleados así como con la comunicación con compañeras y tutoras/mentoradas. Valoraron especialmente la oportunidad que les ha otorgado en el acercamiento a las TIC -presentaban escasa alfabetización digital y tecnofobia, según ellas declararon-. Muchas de ellas han descubierto el valor de las TIC aplicadas a la formación -“*Nunca había tenido una experiencia y pensaba que eran cursos de poco valor pedagógico por ser a distancia*” (Video, BEN1, 333-336)-, y que tienen una aplicación directa a su entorno laboral, cumpliendo con uno de los principios del aprendizaje adulto. También en relación con la formación, ya que muchas de las usuarias habían tenido dificultades para formarse en otros momentos. El factor tiempo ha sido referenciado en múltiples ocasiones por cuanto que la formación online ha permitido ahorrar tiempo a las usuarias así como gestionarlo más eficazmente. Se valoró notablemente la oportunidad de establecer redes personales y profesionales, ya que en los cursos se pusieron en contacto usuarias, muchas de ellas empresarias, de muy diverso ámbito. Además se observó como muy positivo incluir en la formación -es el caso de una de las actividades de comunicación de la Universidad de Sevilla- a expertos como un recurso más.

Los cursos más demandados en la oferta formativa de AE, con mayor número de ediciones, fueron los de *Habilidades de Dirección* (20%) y *Tiempo de Conciliación* (13%). También fueron importantes en número de ediciones *Internet fácil* (10%) y *Creación de un web-site* (9%). Podemos observar como el interés de las participantes ha girado en torno a las capacidades necesarias para compatibilizar vida familiar y laboral, además de las habilidades necesarias para conducir la empresa. La sensibilidad de las usuarias en cuanto al desconocimiento de Internet y de sus posibilidades, para lo cual necesitan cierto grado de alfabetización digital, sumado a la visión de la red de redes como escaparate empresarial abierto al mundo ayudaron a captar la atención de las usuarias hacia los otros dos cursos de mayor aceptación (*Internet fácil* y *Creación de un Website*).

Analizados los datos del cuestionario de valoración distribuido por las teleformadoras, las participantes se mostraron bastante satisfechas con los conocimientos teóricos (66'6%) y prácticos adquiridos (60%). Declararon que el curso había cumplido las expectativas que tenían al comienzo (66'67%). Sólo un 6'7% dijeron que esperaban más. Una gran mayoría de las encuestadas consideraron que el curso en sí mismo usó una documentación de apoyo de gran calidad. En ello coincidieron algo más del 90% de las participantes, sin embargo, los resultados referidos a la accesibilidad de la documentación fueron bastante más bajos (60%), lo cual nos indica que a nivel técnico o de arquitectura de la información existían dificultades en el uso de la plataforma de aprendizaje. El aspecto más valorado por las alumnas fue el de la comunicación. Todas se mostraron muy satisfechas con la comunicación mantenida en el curso tanto con la tutora (100%) como con sus compañeras (73,33%). El primer aspecto sin duda hace referencia al principio del F.S.E. de *Capacitación* de la tutora, que mostró un alto grado de competencia comunicativa. El segundo, pudo ser un indicador de las posibilidades didácticas de la plataforma como instrumento de cooperación entre las usuarias y la promoción de redes. Los resultados más bajos estuvieron relacionados con la calidad de la herramienta utilizada, valorada pobremente por sus usuarias. En este sentido, el grupo de alumnas de la Universidad se postuló de forma polarizada entre las que les pareció buena (50%) frente a un 40% que les ha parecido aceptable. El grado de satisfacción respecto a la navegación dentro de la plataforma fue también bajo.

## 7. Conclusiones

Es necesario adecuar la formación a los perfiles de sus beneficiarias, como en el caso de las estudiantes universitarias, que estaban influenciadas notablemente por los tiempos académicos. La oportunidad de participar en la formación online, concebida de un modo flexible y adecuado a las necesidades de las participantes, generalizando el uso de las TIC, ha hecho amigables este tipo de recursos. Muchas de las participantes contaban con un escaso



nivel de e-competencias o eran reticentes a su uso, sobre todo para formarse. Además, posibilitó a través del uso de las distintas herramientas de comunicación incluidos en el portal e-Igualdad, el desarrollo de redes de apoyo con base tecnológica que atendían a las necesidades de cada perfil (universitarias, emprendedoras, etc.), en clara sintonía con el principio horizontal del F.S.E. de *promoción de la Sociedad de la Información*. La participación en los Itinerarios e-Igualdad han sido una estrategia de lucha eficaz contra la brecha digital, tanto más cuando parece estar ligada a la cuestión de género por diversos motivos tales como la falta de e-competencias o por el contexto que aún hoy sitúa a las mujeres en un uso desigual de los medios TIC, en el acceso a la formación o a empresas que desarrollan estos contenidos (Barragán y Sánchez, 2013; Gil-Juárez et al., 2011; Castaño, 2008; Marcelle, 2000).

Los itinerarios no sólo generaron un proceso de mejora en las competencias de las usuarias de la formación, también han incidido en las estructuras y sistemas que participaron en *AE*. Ha sido esta una formación en la práctica usando herramientas TIC, al tiempo que en contenidos para la mejora del ejercicio profesional (por ejemplo a través de una óptima gestión del tiempo), el desarrollo de la carrera (formación en competencias de liderazgo), de la empleabilidad y la inserción de sus participantes en igualdad.

Esta formación ha servido para posibilitar la reflexión entre las usuarias de la formación sobre la situación de las mujeres ante el acceso al empleo, el desarrollo de una conciencia responsable ante su carrera profesional, haciéndolas responsables y protagonistas del mismo, y ha incrementado su motivación para volver a formarse en el entorno virtual.

A lo largo de este trabajo ha quedado patente el potencial transformador de la Universidad, como institución generadora de conocimiento, de difusión de valores humanos (Escotet, 2013) entre los que la equidad esté presente, donde las TIC supongan una mejora de los procesos pedagógicos así como el desarrollo de nuevos perfiles profesionales (teletutores, diseñadores de e-contenidos, etc.). Una institución comprometida con la innovación social y la mejora empleabilidad de sus estudiantes más que generadora de títulos y promotora de un credencialismo irracional.

## Referencias

- Agrupación de Desarrollo (2002). Andalucía en e-Igualdad. Sociedad del Conocimiento con conocimiento de mujer. Documento de trabajo (Proyecto). <<http://www.e-igualdad.com>>
- Agrupación de Desarrollo (2004). Memoria del Proyecto Andalucía en e-Igualdad (AD-428). Programa para impulsar la Sociedad del Conocimiento con conocimiento de mujer. Informe presentado al Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía.
- Ayuste, A., Gros, B. & Valdivielso, S. (2012). Sociedad del Conocimiento. Perspectiva pedagógica. En García Aretio, L. (2012). Sociedad del Conocimiento y Educación (pp. 17-40). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Barragán, R y Sánchez, E. (2013). Brecha de género e inclusión digital. El potencial de las redes sociales en Educación. Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado, 17 (1) (enero-abril. 2013) <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev17ICOL4.pdf>
- Castaño, C. (2008). La segunda brecha digital. Madrid: Ediciones Cátedra.
- De Pablos, J. (2010). Universidad y sociedad del conocimiento. Las competencias informacionales y digitales. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC). , 7 (2). UOC. [Fecha de consulta: 23/09/11]. <<http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v7n2-de-pablos/v7n2-de-pablos>>
- Escolano, A. (1997). El profesor del futuro: Entre la tradición y los nuevos escenarios. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 29, 111-115.
- Escotet, M.A. (1992). Aprender para el futuro. Madrid: Alianza Universidad.
- Estebaranz, A. (2007). Avanzando hacia la Igualdad: Argumentos para el cambio. Mujeres directivas en las grandes y medianas empresas andaluzas. Sevilla: Edición Digit@l tres.
- García, L.; Ruiz, M. y García, M. (2009). Claves para la Educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual. Madrid: Narcea UNED
- Gil-Juarez, A.; Vitores, A.; Feliu, J. y Vall-llovera, M. (2011). Brecha digital de género: una revisión y una propuesta. Teoría de la Educación y Cultura en la Sociedad de la Información (ESI), 12 (2), pp. 25-53. [Fecha de consulta: 21/03/2012]. <[http://campus.usal.es/~revistas\\_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/8272/8276](http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/revistatesi/article/view/8272/8276)>
- González, I. (2003) Determinación de los elementos que condiciona la calidad de la universidad: Aplicación práctica de un análisis factorial. RELIEVE, 9 (1), 83-96.
- Inoue, V. (2008). Tecnologías para e-learning: Introducción y escenario actual. Learning Review, 4, 16-17.
- Llano, A. (2003). Repensar la universidad: La universidad ante lo nuevo. Madrid: Ediciones internacionales universitarias.
- Marcelo, C. (2000) Procedimientos metodológicos en los estudios evaluativos. IDEA! Curso de Experto y Maestría en Gestión y Evaluación de Instituciones Educativa (CD-ROM). Sevilla: IDEA!
- Marcelle, G. (2002). Information and communication technologies and their impact on the advancement and empowerment of women: report from the online conference conducted by the division of the advancement of women. [Fecha de consulta: 07/01/2004] <<http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/ict2002/reports/Report-online.PDF>>

- Mas, O. et al. (2006). Las comunidades virtuales de aprendizaje. Nuevas fórmulas, viejos retos en los procesos educativos. En Méndez-Vilas, A.; Solano, J.A. & Mesa, J. (Eds.). *Current Developments in Technology-Assisted Education* (pp. 1462-1467). Badajoz: FORMATEX.
- Mingorance, P. (2008). El cambio cultural hacia la igualdad en la empresa y en la universidad. Sevilla: Edición Digit@l tres.
- Mingorance, P. (2000) Bases fundamentales de la evaluación educativa. IDEA! Curso de Experto y Maestría en Gestión y Evaluación de Instituciones Educativa (CD-ROM). Sevilla: IDEA!
- OCDE (2013). *Education at a Glance 2013: OCDE Indicators*. OECD Publishing.
- Pérez Serrano, G. (2001). Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual. *Ágora Digital*, nº1. [Fecha de consulta: 20/09/2012] <[http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/numeros\\_ppal.htm](http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/numeros_ppal.htm)>
- Romera, F. (2008). Políticas de Igualdad. Equal en Andalucía. En Mingorance, P. (Ed.). *El cambio cultural hacia la Igualdad de Género en la empresa y en la Universidad* (pp. 85-98). Sevilla: Edición Digital@tres S.L.L.
- Rosenberg, M.J. (2005). *E-learning. Estrategias para transmitir conocimiento en la era digital*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Salas et al. (2011). Teoría de la Educación en la Sociedad de la Información y el Conocimiento. En Muñoz, J.M. (Ed.). *Temas relevantes en Teoría de la Educación* (pp. 115-138). Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Sevillano, M.L. (1998). Nuevas tecnologías, medios de comunicación y educación. *Formación inicial y permanente del profesorado*. Madrid: CCS.
- Sevillano, M.L. (2007). Nuevas tecnologías, nuevos medios y didáctica buscan convergencias formativas. *Bordón*, 52 (2-3), 451-473
- Sevillano, M.L. (2009). Posibilidades formativas mediante nuevos escenarios virtuales. *Educatio Siglo XXI*, 27(2), 71-94.
- Stufflebeam, D.L. (2001) *Evaluation models. New directions for evaluation*, 89, 1-98.
- Tedesco, J.C. (2005). Educación, ética y ciudadanía. *Andalucía Educativa*, 52, 25-26.
- Tejada, J. (2005). *Didáctica-Curriculum. Diseño, desarrollo y evaluación curricular*. Barcelona: Da Vinci Continental